# 臺灣高等法院民事裁定

109年度勞抗字第80號

抗　告　人
即 相 對人　葉孟連
000000000000000000
　　楊玉瑩
　　汪麗紅
　　施玉潔
　　向麗琴
　　陳寶安
　　陳麗玉
　　呂佳禧
相　對　人　楊秀珍
　　許月燕
　　吳怡臻
000000000000000000
相　對　人
即 抗 告人　佳福育樂事業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳韻如
代　理　人　朱瑞陽律師
　　許雅婷律師

上列當事人間定暫時狀態之處分事件，抗告人對於中華民國109年5月28日臺灣臺北地方法院109年度勞全字第1號所為裁定，各自提起抗告，並為追加聲請，本院裁定如下：

主　文

一、抗告人佳福育樂事業股份有限公司之抗告、抗告人葉孟連、楊玉瑩、汪麗紅、施玉潔、向麗琴、陳寶安、陳麗玉、呂佳禧之抗告及追加聲請均駁回。

二、抗告費用（含追加聲請部分）由抗告人各自負擔。

理　由

一、抗告人即相對人葉孟連、楊玉瑩、汪麗紅、施玉潔、向麗琴、陳寶安、陳麗玉、呂佳禧（下稱葉孟連等8人）、相對人楊秀珍、許月燕、吳怡臻等3人（下稱楊秀珍等3人）聲請意旨略以：

㈠兩造間之勞資爭議前經勞動部於民國107年5月4日以106年勞裁字第69號裁決決定（下稱系爭裁決決定）認定相對人即抗告人佳福育樂事業股份有限公司（下稱佳福公司）解僱伊等之行為為無效之不當解雇行為，佳福公司應於系爭裁決決定送達之翌日起7日內，回復伊等於佳福公司處之桿弟職務（下稱系爭職務），並應給付伊等如附表一所示之薪資，及自106年11月11日、同年11月26日起至復職日止，按月於每月10日與25日分別給付伊等如附表二、三所載之薪資，暨均自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。佳福公司不服系爭裁決決定，以勞動部為被告向臺北高等行政法院（下稱高等行政法院）提起行政訴訟，請求撤銷系爭裁決決定，然經高等行政法院以107年度訴字第839號判決（下稱系爭行政判決）駁回佳福公司之訴，佳福公司仍不服，復向最高行政法院提起上訴，現由最高行政法院審理中。

㈡又佳福公司業已提起確認僱傭關係不存在之訴訟，即原法院107年度重勞訴字第52號事件（下稱107重勞訴52號事件），與伊等對佳福公司所提起確認僱傭關係存在之訴，即原法院107年度重勞訴字第13號事件（下稱107重勞訴13號事件，與107重勞訴52號事件合稱系爭民事事件）合併審理中，依系爭裁決決定及系爭行政判決之上開認定，伊等就系爭民事事件非無勝訴之望，且佳福公司目前仍持續聘僱其他桿弟經營高爾夫球場，足見其繼續僱用伊等亦無重大困難。爰依勞動事件法第46條第2項及第49條第1項規定，於原法院聲明請求：①於系爭民事事件確定前，佳福公司應暫時自109年1月1日起回復與葉孟連等8人、楊秀珍等3人之僱傭關係，並回復職務，接受葉孟連等8人、楊秀珍等3人擔任桿弟之勞務提

供；②佳福公司應自109年1月1日起至回復僱傭關係之日止，按月於每月10日及25日給付新臺幣（下同）11,900元之工資（見原法院卷㈠第355、359頁）。

二、原裁定命佳福公司應於原法院系爭民事事件判決確定前，自109年7月1日起暫時回復其與葉孟連等8人、楊秀珍等3人之僱傭關係，並按月於每月10日及25日分別給付渠等11,900元（徐瑞玲已於原裁定後，具狀撤回本件聲請，見原法院卷第529頁），並經葉孟連等8人及佳福公司各自對原裁定提起抗告。

三、按抗告，除本編別有規定外，準用第3編第1章之規定，民事訴訟法第495 條之1第1項定有明文。又訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，亦為民事訴訟法第446 條第1項但書、第255條第1項第2、3款所明定。葉孟連等8人於原法院原請求佳福公司應於系爭民事事件之判決確定前按月於每月10日及25日前分別給付11,900元工資等語（見原法院卷㈠第355、359頁）。嗣於本院請求佳福公司應於系爭民事事件之判決確定前按月於每月10日及25日前分別給付如附表二、三所示之工資，經核葉孟連等8人就超逾11,900元即於本院追加聲請部分，均係基於依勞動事件法第46條第2項、第49條規定為給付工資之定暫時狀態處分權利行使所生爭執，其基礎事實同一，且為擴張工資請求之聲明，依上開規定，其追加應予准許。

四、葉孟連等8人抗告意旨略以：原裁定既認伊等與佳福公司間屬僱傭關係，則其非法解雇期間仍應給付工資，因佳福公司係按月分為兩次（即每月10日及25日）給付伊等薪資，且伊等係以按件計酬方式獲取工資，每月受領金額不固定，故應以伊等各自遭解雇前6個月所得工資總額除以6計算平均薪資（詳如附表四所載），故佳福公司應再自109年7月1日起回復與抗告人之僱傭關係，並按月於每月之10日與25日，分別給付葉孟連等8人如附表二、三之薪資。爰抗告聲明：㈠原

裁定不利於葉孟連等8人部分廢棄。㈡上廢棄部分，佳福公司應於系爭民事事件之判決確定前，於109年7月1日起暫時回復與葉孟連等8人間之僱傭關係，並按月於每月10日及25日前分別給付如附表二、三所示之工資。

五、佳福公司抗告及答辯意旨略以：葉孟連等8人完全未釋明其有何勝訴可能性，而依各級法院辦理實施要點第2點之規定，民事通常程序第一審案件之審理期限為1年4個月，系爭民事事件審理迄今逾2年，已超過一般第一審案件之審理期限，此即表示兩造之主張，顯均有使法院具有相當確信之理由，否則自當可輕易進行裁判，何需耗時逾2年之時間進行審理，顯見葉孟連等8人並無具有顯然勝訴之可能性。又伊於106年11月終止兩造間之委任契約，雖經系爭裁決決定認定該終止不合法，並經系爭行政判決維持系爭裁決決定，然伊就系爭行政判決亦向最高行政法院提起上訴，最高行政法院審理該案件迄今業近8個月，是最高行政法院亦顯有改判發回之可能性，故非得以高等行政法院維持系爭裁決決定，而作為葉孟連等8人就系爭民事事件有勝訴可能性之理由。況高爾夫球場與桿弟間之法律關係，長期以來即為委任關係，此為業界之慣例，雖近來勞動權益保障聲浪高漲，致使司法實務於判斷是否具有僱傭係之標準趨於寬鬆，惟本案為釐清兩造間從屬性程度，審理已逾2年之久，可見於法院標準趨於寬鬆之氛圍下，原法院就葉孟連等8人主張兩造間有人格、經濟及組織從屬性難以據為採信，故難認葉孟連等8人具有勝訴之可能性，原裁定顯有不適用法規之違誤。且葉孟連等8人於108年1月後即未再領取勞工局之生活費用補助，竟於109年1月始提起本件聲請，可見其並無持續工作以維持生計之需求，而無定暫時狀態假處分之原因及必要。縱認葉孟連等8人、楊秀珍等3人之聲請符合勞動事件法第49條之規定，然楊秀珍等3人每月領取之工資未足23,800元，原裁定准予定暫時狀態處分逾楊秀珍等3人之請求，顯然違法，且就陳寶安是否仍有所得進行調查亦有調查未盡之情事

等語，爰抗告聲明：㈠原裁定不利佳福公司部分廢棄；㈡前開廢棄部分，相對人於原法院之聲請應駁回。

六、葉孟連等8人、楊秀珍等3人答辯意旨略以：系爭裁決決定及系爭行政判決，均已認兩造間為僱傭關係，為佳福公司敗訴之認定，顯見伊等就回復僱傭關係之系爭民事事件即有高度勝訴之可能，佳福公司以此為抗告理由，顯乏所據。伊等曾向新北市政府勞工局領取訴訟期間之生活費用補助，顯見已因生活無收入而需申請補助，至新北市政府勞工局停止補助生活費用後，伊等因已無收入，更有持續工作以維持生計之需求。佳福公司認伊等縱無工作仍可維持生計，要與一般經驗法則相違。伊等係以勞動事件法第46條第2項及第49條第1項對佳福公司聲請定暫時狀態假處分，勞動事件法係民事訴訟法之特別法，是僅需審查「勞工有無勝訴之望」及「對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益」二個要件，兩造間既係僱傭關係，且依系爭裁決決定及系爭行政判決均已認兩造間為僱傭關係，佳福公司所為之終止勞動契約行為無效，又佳福公司迄今仍持續營業，仍有聘僱其他桿弟為客戶進行服務，顯見伊等有勝訴之望，佳福公司繼續僱用伊等亦無困難。另許月燕、吳怡臻及楊秀珍於原法院審理期間已具狀變更請求以基本工資作為給付每月工資之標準，自無佳福公司所述原裁定就此部分有訴外裁判之違誤。爰答辯聲明：抗告駁回。

七、按抗告為受裁定之當事人或其他利害關係人對於裁定聲明不服之救濟方法，必須原裁定對其不利，始得為之；如原裁定對其並無不利，自無許其提起抗告之餘地（最高法院78年度台抗字第10號裁判要旨參照）。是以，抗告非因裁定而受不利益者，不得為之，此為訴訟法上之原則。換言之，倘抗告人不因原裁定而受不利益，即不得對該裁定提起抗告。經查：

㈠葉孟連等8人提起本件抗告雖稱：系爭裁決決定以其等被解雇日前6個月所得工資總額除以6計算平均工資，即如附表四

所載，故應以此作為葉孟連等8人遭非法終止僱傭契約後每月可獲得之薪資等語，並聲明請求：原裁定不利於葉孟連等8人部分廢棄；上開廢棄部分，佳福公司應於系爭民事事件之判決確定前，於109年7月1日起暫時回復與葉孟連等8人間之僱傭關係，並按月於每月10日及25日前分別給付如附表二、三所示之工資等語（見本院卷第21至23頁、第149至163頁）。

㈡惟葉孟連等8人於原法院109年3月23日調查訊問期日時變更為依基本工資2萬3,800元作為本件請求工資給付標準，並聲明請求：於系爭民事事件確定前，佳福公司應暫時自109年1月1日起回復與葉孟連等8人之僱傭關係並回復職務，並應自109年1月1日起至回復僱傭關係之日止，按月於每月10日及25日給付1萬1,900元之工資（見原法院卷㈠第355、359頁）；業經原裁定就葉孟連等8人之請求，裁定命佳福公司應自109年7月1日起暫時回復僱傭關係，並按月於每月10日及25日分別給付葉孟連等8人1萬1,900元。故原裁定既係依葉孟連等8人聲請按月給付薪資之數額而為，對葉孟連等8人並無不利益可言，葉孟連等8人亦未就原裁定命佳福公司自「109年7月1日」起暫時回復僱傭關係及為上開給付工資各1萬1,900元部分表示不服，自無許其提起抗告之餘地，是以，葉孟連等8人提起抗告，並無抗告利益，其等抗告難認合法。

八、按勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決，於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請定暫時狀態處分時，雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟者，得以裁決決定代替請求及定暫時狀態處分原因之釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分，此見勞動事件法第46條第2項規定甚明。所謂以裁決決定代替請求及定暫時狀態處分原因之釋明，係以裁決有利於勞工之決定，代替釋明證據之提出。易言之，倘裁決已為有利勞工決定，且該決定屬民事爭議之權利事

項，勞工之請求復即為該權利事項或其具體實現，則因立法者已明定勞工得以裁決決定代替釋明，法院即不得再以無重大損害、急迫危險或其它相類似情形須加以防止、避免或制止其發生為由，否准勞工之聲請（最高法院109年度台抗字第809號裁定意旨參照）。又按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護。是以，109年1月1日施行之勞動事件法第49條第1項、第2項規定此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。然勞動事件法第46條所定以裁決處分代替定暫時狀態處分之釋明，係在法律上賦予裁決具相當證據價值，得以裁決決定及所認定之事實及理由作為釋明之用，且限制法院認有釋明不足得命供擔保之裁量權限。而勞工對其「就其本案訴訟有勝訴之望」，且「雇主繼續僱用非顯有重大困難」之釋明，此通常與不當勞動行為有關，在裁決所認定之範圍內，得以裁決以代替釋明，且不得命供擔保。再按民事訴訟法第532條規定之假處分，與同法第538條至第538條之4之定暫時狀態處分，二者有別。前者係為保全債權人將來之強制執行，避免其金錢請求以外之請求無法實現為目的，故假處分之措施以確保性之方法為限，不得使被

保全之請求提前滿足；後者則於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，以保護該爭執權利不繼續受危害為目的，是除制止性、禁止性之方法外，必要時亦得採取履行性、給付性之滿足方法。

九、經查：

㈠葉孟連等8人、楊秀珍等3人主張伊等受僱於佳福公司擔任事高爾夫球桿弟職務，佳福公司因伊等參加工會活動而將伊等解僱，該解僱行為屬不當勞動行為無效，伊為防止生活無以為繼之重大之損害，有必要聲請法院定本案訴訟終結確定前兩造間僱傭關係繼續維持及按月給付伊工資之暫時狀態，並依勞動事件法第46條規定提起本件聲請等情，業據其提出系爭裁決決定書及系爭行政判決為證（見原審卷㈠第31至123頁、第125至179頁），觀其內容，乃確認佳福公司所為解雇為不當勞動行為無效，並命佳福公司應回復葉孟連等8人、楊秀珍等3人系爭職務，及自106年11月11或26日起，於每月10日、25日給付如附表二、三所示之工資，佳福公司亦已就系爭裁決提起民事訴訟107重勞訴52號事件，求為確認兩造間僱傭關係不存在，為兩造所不爭執，並有佳福公司於所提起訴狀在卷可參（見本院卷第191至219頁），而系爭裁決決定既已認定佳福公司解雇葉孟連等8人、楊秀珍等3人之行為業已構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，及兩造間具有僱傭之勞動法律關係，有系爭裁決決定書在卷可參（見原審卷㈠第31至123頁）。由於勞動裁決委員會係經一定審理程序，調查事實及必要證據，並經兩造當事人陳述意見後始作成裁決決定，該裁決決定對於解雇無效之判斷，及勞工因該等請求之為有理由，已經經裁決委員會認定事實、適用法律而為判斷，可謂葉孟連等8人、楊秀珍等3人對於其等請求之權利存在具高度蓋然性，已逾釋明所要求之程度。是以，葉孟連等8人、楊秀珍等3人主張就本案訴訟有勝訴之望、佳福公司繼續雇用伊等非顯有重大困難乙節，得以系爭裁決決

定以代釋明。故其等依勞動事件法第46條第2項第2款規定，就系爭民事事件終結確定前佳福公司應繼續僱用葉孟連等8人、楊秀珍等3人，及按月給付工資部分，既已釋明其等聲請定暫時狀態處分之請求及原因，佳福公司仍以兩造不具僱傭關係、葉孟連等8人、楊秀珍等3人於系爭民事案件非有勝訴之望，亦無重大損害、急迫危險或其它相類似情形須加以防止、避免或制止其發生為由，認不應准許其等定暫時狀態處分之聲請，尚非可採。

㈡另佳福公司辯稱：依系爭裁決決定所載可知，楊秀珍等3人每月領取之工資未足23,800元，原裁定仍准予楊秀珍等3人此部分以109年1月1日起之每月基本工資之請求，顯然違法云云。另葉孟連等8人追加請求佳福公司於每月10日及25日前，給付其等遭解雇日前6個月內所得每月工資均數超逾23,800元半數部分乙節。經查，原裁定斟酌葉孟連等8人、楊秀珍等3人於系爭職務所領取報酬具按件計酬的性質，每月所得工資不同，係以其級別及服務之球客即所揹球袋數計算，並參酌佳福公司109年1月至3月每月來客數分別為3685人、3945人及4032人，來客數中有8成為每組3至4名球客，2成為散客即每組1至2名球客（見原審卷㈠第385、422頁），以佳福公司現有50名桿弟加計葉孟連等8人、楊秀珍等3人及徐瑞玲共計12人，平均每月每人可取得之報酬為3萬5735元，及其等離職前6個月平均工資之1/2之均數18,457元，認葉孟連等8人、楊秀珍等3人請求以109年1月1日起生效之每月最低基本工資23,800元計算報酬，未逾上開每名桿弟可領取之平均報酬金額，亦與新北市政府勞工局依新北市政府勞資爭議事件及涉訟權益補助金要點（下稱系爭勞資爭議補助金要點）第8點第3項第1款規定發放予之107年度訴訟期間生活必要費用金額相近，而認系爭勞資爭議補助金要點第8點第3項第1款係「按月最高以法定基本工資額補助生活費用」（見原審卷㈠第479、499、501頁），且最低基本工資係對勞工最低限度之薪資保障，故原裁定考量系爭職務每月所得工資

均有不同，斟酌佳福公司系爭職務之整體員工及葉孟連等8人、楊秀珍等3人遭解雇前6個月之工資均數、佳福公司經濟負擔等一切情事，認以每月23,800元（計算式：11,900×2＝23,800）之報酬應尚足使其等暫予維持生計，乃按此標準計算葉孟連等8人、楊秀珍等3人遭非法解雇後每月可得薪資，考量此給付數額為系爭民事事件確定前，為免勞工生活瀕臨危險或有此危險之情形，為救濟上開狀態所施之暫時性處置，並非以終局實現被保全權利為目的，而認佳福公司應准葉孟連等8人、楊秀珍等3人復職，及於每月10日、25日應暫時給付其等各11,900元，經核並無違誤。至佳福公司及葉孟連等8人前揭所辯，屬兩造間僱傭關係確定存在時及其等薪資給付之問題，非本件定暫時狀態處分應確實釐清審究之範疇。是佳福公司此部分抗告及葉孟連等8人之追加聲請，並非可採。

㈢又佳福公司辯稱其營業狀況因新冠肺炎疫情而有業務減縮之虞，如回復葉孟連等8人、楊秀珍等3人工作將影響現有50餘名桿弟之生計及收入，故繼續僱用確有重大困難，且其等於109年7月1日集結於佳福公司球場及前往司法院進行集會抗議，顯見無回任之真意僅為藉此炒作話題云云。然查：109年初第4週發現新冠肺炎確認病例後，雖逐周增加，迄至109年4月間確診病例達385例，此有衛生福利部疾病管制署（下稱衛福部疾管署）全國嚴重特殊傳染性肺炎本土病例及境外移入病例趨勢圖及統計表在卷可稽（下稱新冠肺炎統計表，見原審卷㈠第393頁）。然以佳福公司109年1至3月來客數與新冠肺炎統計表相較，於109年1月至3月之來客數並未隨疫情日趨嚴重而減少，反逐月增加，於疫情最為嚴峻之109年第14周即109年3月22日至3月28日，甚有單日來客數達209人之情，縱與前一季即108年10月至12月之桿弟報酬月報表所載足以表彰來客數之桿弟揹袋袋數4268.5袋、3496.5袋及3224袋相較（見原審卷㈠第385頁、第387至392頁），並未見因疫情日趨嚴重而下降之趨勢，實難認佳福公司之營業確有

受新冠肺炎影響致無從聘僱之虞，自仍有僱用之必要。又依佳福公司所提出網路新聞列印資料所載（見本院卷第55至57頁），縱認包含葉孟連等8人、楊秀珍等3人之桿弟有於109年7月1日至球場集結抗議之情事，然此舉係因其等為向佳福公司傳達回復工作之訴求，尚難以該日之集結行為認已造成立即重大之影響，據此，佳福公司執此辯稱繼續僱用顯有重大困難，應非可採。

十、綜上所述，葉孟連等8人、楊秀珍等3人依勞動事件法第46條第2項規定，求為定本案訴訟終結確定前佳福公司應繼續僱用，並自109年7月1日起按月於每月10日及25日分別給付渠等1萬1,900元之暫時狀態處分，為有理由，應予准許。從而，原裁定就准許葉孟連等8人、楊秀珍等3人聲請定暫時狀態處分部分，並無違誤。佳福公司抗告意旨指摘原裁定該部分不當，求予廢棄，仍屬無理由，應予駁回。另原裁定依葉孟連等8人之聲請數額所為按月於每月10日及25日前給付11,900元工資部分之暫時狀態處分，對於葉孟連等8人並無不利益可言，葉孟連等8人提起抗告，並無抗告利益，其等抗告為不合法；至葉孟連等8人於本院追加佳福公司應給付如附表二、三所載追加聲請之薪資部分，亦無理由，均應予駁回。

十一、據上論結，本件抗告人葉孟連等8人抗告為不合法，其等之追加聲請及抗告人佳福公司抗告，均為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　16　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　華奕超

法　官　林佑珊

正本係照原本作成。

本案訴訟標的價額逾新臺幣150萬元時，對本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達

後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　17　　日

書記官　戴伯勳

附表一：

| 姓名 | 薪資（新臺幣/元） |
|---|---|
| 葉孟連 | 7,673 |
| 楊玉瑩 | 8,047 |
| 向麗琴 | 5,278 |
| 陳麗玉 | 8,158 |
| 李雨純 | 3,619 |
| 汪麗紅 | 10,226 |
| 陳麗雯 | 17,426 |
| 陳寶安 | 13,406 |
| 呂佳禧 | 9,330 |
| 徐瑞玲 | 9,612 |
| 施玉潔 | 10,865 |
| 許月燕 | 2,452 |
| 吳怡臻 | 5,380 |
| 楊秀珍 | 6,017 |

附表二：

| 抗告人 | 薪資（新臺幣/元） | 追加聲請薪資之數額 |
|---|---|---|
| 葉孟連 | 28,775.5 | 16,875.5（28,775.5－11,900＝16,875.5） |
| 楊玉瑩 | 30,177 | 18,277（30,177－11,900＝18,277） |
| 向麗琴 | 19,791 | 7,891（19,791－11,900＝7,891） |
| 陳麗玉 | 30,593 | 18,693(30,593－11,900＝18,693) |

附表三：

| 抗告人 | 薪資（新臺幣/元） | 追加數額 |
| --- | --- | --- |
| 汪麗紅 | 17,043.5 | 5143.5（17,043.5－11,900＝5143.5） |
| 陳寶安 | 22,342.5 | 10442.5（22,342.5－11,900＝10442.5） |
| 呂佳禧 | 15,549.5 | 3649.5（15,549.5－11,900＝3649.5） |
| 施玉潔 | 18,107.5 | 6207.5（18,107.5－11,900＝6207.5） |